

Asia: VN/22728/2024

Lausuntopyyntö: luonnos hallituksen esitykseksi eduskunnalle laeiksi työsopimuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta

Yleiset huomiot ja vaikutusarviot

Yleiset huomiot työryhmän mietinnöstä

Sähköliitto ei hyväksy esitettyjä työsopimuslain muutoksia. Mikäli esitettyt muutokset toteutetaan, määräaikaisten työsopimusten käyttöä helpotetaan merkittävästi. Samalla toistaiseksi voimassa olevien työsopimusten ensisijaisuus työsuhdemuotona vähenee. Tämä heikentää työntekijän asemaa ja työsuhdeturvaa. Määräaikaisuuksia koskeva lakimuutos on lisäksi omiaan lisäämään raskaus- ja perhevapaasyrjintää.

Huomionne esityksen vaikutuksista

Lakimuutosten vaikutukset työllisyyteen ja talouteen ovat vähäisiä, mutta niillä voi olla merkittäviä negatiivisia vaikutuksia työntekijöille.

Työsopimuslaki

1 luvun 3 a (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus)

Ehdotetun säännöksen mukaan määräaikaisen työsopimuksen tekeminen ei edellyttäisi perusteltua syytä, jos kysymys on ensimmäisestä työsopimuksesta työnantajan ja työntekijän välillä.

Hallitukseen esitykseen on kirjattu, että sääntelyn käyttöala olisi rajattu tilanteisiin, joissa työnantajan työllistämiskynnys on erinäisistä syistä muita korkeampi. Väitetty käyttöala ei kuitenkaan ilmene säännöksestä mitenkään. Säännös mahdollistaa ilman perustetta tehtävän ensimmäisen määräaikaisen sopimuksen käyttämisen kaikissa tilanteissa ja kaikenlaisilla työpaikoilla ja lisää vääjäämättä niiden käyttöalaa.

Työsopimusta pidettäisiin ensimmäisenä myös tilanteessa, jossa työnantajan ja työntekijän välisen edellisen työsuhteen päättymisestä on sopimuksen alkamishetkellä kulunut vähintään viisi vuotta. Viiden vuoden tarkastelujakso ei turvaa työntekijän asemaa eikä hillitse määräaikaisten työsopimusten käyttöä.

Ehdotukseen on nimenomaisesti kirjattu, että määräaikaisen työsopimuksen tekemistä ei estäisi se, että työnantajan työvoimantarve on työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 3 momentissa tarkoitetulla tavalla pysyvä. Perusteluissa ei mainita mitään kestävää syytä sille, miksi työnantajat voisivat käyttää määräaikaisia työsopimuksia tilanteessa, jossa työtä on tarjolla pitkäaikaisesti.

Määräaikaisen työsopimuksen enimmäiskesto on ehdotuksen mukaan yksi vuosi. Ehdotuksessa sallittaisiin määräaikaisen sopimuksen uusiminen vuoden kuluessa ensimmäisen työsopimuksen tekemisestä enintään kahdesti. Saman työntekijän kanssa voitaisiin siis ketjuttaa kolme määräaikaista työsopimusta ilman perusteltua syytä. Tämä ei vastaa hallitusohjelman kirjausta, jonka mukaan muutokset eivät saisi lisätä työsopimusten perusteetonta ketjuttamista.

Ehdotuksen mukaan työnantajan olisi ennen määräaikaisen työsuhteen päättymistä annettava työntekijälle perusteltu selvitys mahdollisuudesta palkata työntekijä toistaiseksi voimassa olevaan tai perustellusta syystä tehtävään määräaikaiseen työsuhteeseen. Perustelujen mukaan tämän lainkohdan tavoitteena on toimia suojana työsuhteturvan kiertämistarkoituksessa tehtäviä

mahdollisia väärinkäytöksiä vastaan. Ajatus on hurskas, mutta pelkkä selvityksenantovelvollisuus ei edistä työntekijän asemaa millään tavalla.

1 luvun 3 b § (määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

Pykälä vastaisi kokonaisuudessaan voimassa olevan lain 3 a §:ää. Mikäli ilman perustetta tehtyä määräaikaista työsopimusta voidaan jatkossa käyttää kaikkien työntekijöiden työsuhdemuotona, pitkäaikaistyöttömien asema heikkenee entisestään.

2 luvun 4 § (selvitys työnteon keskeisistä ehdoista)

-

2 luvun 6 § (Ilmoittaminen vapautuvista työpaikoista ja perusteltu vastaus mahdollisuudesta pidentää säännöllistä työaikaa tai työsopimuksen kestoaikaa)

-

5 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

Lomautusilmoitusaikaa ehdotetaan lyhennettäväksi 14 päivästä seitsemään päivään. Tämä merkitsee suoraa palkanmenetystä työntekijälle. Lisäksi työntekijälle jää entistä lyhyempi aika varautua lomautukseen ja etsiä vaihtoehtoja työtä lomautuksen ajalle.

Lakiin on esitetty myös paikallisen sopimisen mallia lomautusilmoitusajasta ohi työehtosopimuksen. Lakimuutoksen myötä työehtosopimuksen kirjaus lomautusilmoitusajasta olisi ohitettavissa tekemällä työpaikkakohtainen lakiin perustuva paikallinen sopimus lomautusilmoitusajan pituudesta. Malli merkitsisi työehtosopimusten sisältöön puuttumista ja heikentäisi työehtosopimuksen työntekijälle takaamaa suojaa.

5 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

6 luvun 1 § (määräaikaiset työsopimukset)

Ehdotuksen mukaan vähintään kuusi kuukautta kestänyt 1 luvun 3 a §:n mukainen määräaikainen työsopimus olisi irtisanottavissa. Irtisanomismahdollisuus olisi sekä työnantajalla että työntekijällä.

Työnantajan osalta ehdotettua irtisanomisoikeutta ei voida pitää perusteltuna. Työnantajalla on mahdollisuus tehdä sopimus myös toistaiseksi voimassa olevana, jolloin sopimukseen liittyy irtisanomismahdollisuus.

Työntekijälle myönnettävä irtisanomisoikeus mahdollistaisi määräaikaisen työsuhteen vaihtamisen toistaiseksi voimassa olevaksi, jos tällainen paremmat ehdot sisältävä työtilaisuus tarjoutuisi, joten tältä osin ehdotus on kannatettava.

Ehdotuksen mukaan irtisanomisoikeus syntyisi tilanteessa, jossa sopimus on kestänyt kuusi kuukautta. Työntekijän irtisanoutumisoikeudelle ei edellä todetut seikat huomioon ottaen pitäisi asettaa sopimuksen kestoja koskevaa rajoitusta lainkaan.

Sopimusten ketjutustilanteissa työntekijän irtisanomisoikeuden pitäisi syntyä ainakin tilanteessa, jossa sopimussuhteiden yhteenlaskettu kesto on kuusi kuukautta.

6 luvun 6 § (työntekijän takaisin ottaminen)

Ehdotuksen mukaan takaisinottovelvollisuus poistettaisiin alle 50 työntekijää työllistäviltä työnantajilta. Ehdotus heikentää tällaisissa yrityksissä työskentelevien työntekijöiden asemaa. Toisaalta on kyseenalaista, madaltaisiko tämä muutos alle 50 työntekijään työllistävien työnantajien työllistämiskynnystä. Tuotannollis-taloudelliset irtisanomisperusteet säilyvät ennallaan ja niiden mukaan perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin.

Merityösopimuslaki

1 luvun 3 § (työsopimuksen muoto ja sisältö)

-

1 luvun 4 a § (työntekijän kanssa tehtävä ensimmäinen määräaikainen työsopimus)

-

1 luvun 4 b § (määräaikaisen työsopimuksen tekeminen pitkäaikaistyöttömän kanssa)

-

2 luvun 5 § (vapautuvista työpaikoista tiedottaminen ja velvollisuus pyynnöstä antaa tietoa turvaavammasta työsuhdemuodosta)

-

6 luvun 4 § (lomautusilmoitus)

-

6 luvun 7 § (lomautetun työntekijän työsuhteen päättyminen)

-

7 luvun 1 § (määräaikaiset sopimukset)

-

7 luvun 9 § (työntekijän takaisin ottaminen)

-

Työvoimapalveluiden järjestämisestä annettu laki

118 § (tietojen luovuttaminen työnantajalle työpaikan täyttämistä varten ja työnantajan tiedonsaantioikeus)

-

Muut kysymykset

Lomautusilmoituksen toimittaminen työntekijän tietoon: Onko tarvetta säätää lomautusilmoituksen osalta vastaavatyypistä vastaanotto-olettamaa, joka liittyy työsopimuksen päättämisilmoituksen toimittamiseen? (vrt. TSL 9 luvun 4 §:n 1 momentti)

-

Muut huomiot

-

Widgrén Kirsi
Sähköalojen ammattiliitto ry